

Resilienz stärken, Gesundheit fördern, Leistung erhalten

Überblick

Aufgrund von immer komplexeren und schneller werdenden Prozessen, vermehrtem mobilen Arbeiten sowie Krisen außerhalb des Arbeitsplatzes (Corona, Krieg, Inflation, Pflege von Angehörigen, etc.) sind die **Anforderungen in den letzten Jahren gestiegen**. Dies **wirkt sich unter anderem auf die Leistung und die Fehltage** aus. Seit 2010 ist die AU aufgrund von psychischen Erkrankungen um mehr als 50 Prozent gestiegen. **Besonders auffällig ist, dass die Fehldauer deutlich länger als bei „körperlichen Krankheiten“ ist**, wobei auch hier die Möglichkeit, einer Komorbidität besteht (z. B. Kopf- oder Rückenschmerzen, ein geschwächtes Immunsystem durch Stress kann zu einer erhöhten Anfälligkeit für grippale Infekte führen).

Wissen & Erkenntnisse

Grundsätzlich fühlen sich **nicht alle Menschen trotz der gleichen Beanspruchung gleich stark belastet** (z. B. Großraumbüro und „Lärm“ durch Telefonate). Die Belastung wirkt sich demzufolge unterschiedlich auf Menschen aus und ist an persönliche Dispositionen und Vulnerabilitäten geknüpft. Diese können grundsätzlich als positiv, neutral oder negativ wahrgenommen werden und sind **subjektiv**. Ferner führt auch **gleiche Belastung zu unterschiedlichen Reaktionen**, welche durch individuelle Voraussetzungen, Selbstvertrauen, Ressourcen, vergangene Erfahrung und Unterstützung bedingt sind (z. B. spontan einen Vortrag halten, ist für den einen ein Problem, aber für den anderen nicht).

Wichtig: Eine psychische Belastung muss nicht zwangsweise zu einer psychischen Erkrankung führen und nur, weil man derzeit belastet ist, ist man nicht automatisch erkrankt!

Häufig genannte (negative) psychische Belastungen:

- Lärm
- Arbeitsorganisation
- Unterbrechungen während der Arbeitszeit
- Zeitdruck
- fehlende Informationen
- fachliche Überforderung

Transfer in die Praxis

Praktische Hinweise

- **Durchführung der psychischen Gefährdungsbeurteilung.** Diese gibt Ihnen einen ersten Überblick zur Lage in Ihrer Wohnungsgenossenschaft ohne unmittelbare Handlungszwänge. **Hinweis:** Diese ist gesetzlich vorgeschrieben. Einen Überblick zum Thema, Durchführung, Vorgehensweise (Workshop, Fragebogen) und Checklisten finden Sie im **VSWG-Themenheft „Psychische Gefährdungsbeurteilung“**.
- Manchmal lassen sich aber bestimmte Gegebenheiten auf Arbeit nicht ändern (Großraumbüro, etc.).
Welche Ressourcen kann man dann im Unternehmen in Anspruch nehmen bzw. **kompensierend schaffen**?
 - Faire Bewertung und Feedback
 - Austausch mit Kollegen und kollegiale Unterstützung
 - Verbesserung des Informationsflusses
 - Handlungsspielraum
 - Stärkung der Bindung und Identifikation mit dem Unternehmen
- Eher vermeiden sollte man Gesundheitstage oder Vorträge, da diese langfristig gesehen kaum Nutzen haben.
- Keinen zu starken Fokus auf „überstrapazierte“ Mitarbeiter setzen. Alle im Blick behalten.
- Resilienzstärkung im Team.
- Einbeziehung der Mitarbeiter/Beteiligungskonzepte: Wo sehen die Beschäftigten Themen, die man ändern oder optimieren aber auch Führungskräfte in kleineren Genossenschaften unterstützen kann um den Arbeitsalltag zu bewältigen?

